

MINISTERO DELLA DIFESA

DIREZIONE GENERALE PER IL PERSONALE CIVILE

Indirizzo Postale: Viale dell'Università, 4 00185 ROMA
Posta elettronica: persociv@persociv.difesa.it
Posta elettronica certificata: persociv@postacert.difesa.it

OGGETTO: Protocollo di accordo applicativo per la definizione delle misure di prevenzione e la sicurezza dei dipendenti civili del Ministero della Difesa in ordine all'emergenza sanitaria da "Covid-19" e la definizione degli assetti del lavoro agile. Aggiornamento novembre.

A: ELENCO INDIRIZZI IN ALLEGATO

~~~~~

1. In relazione alle misure da adottare in materia di prevenzione e sicurezza dei dipendenti civili del dicastero connesse con l'emergenza sanitaria da Covid-19, la Delegazione trattante di parte pubblica e le Rappresentanze sindacali hanno sottoscritto in data 27 novembre 2020 il documento in oggetto, finalizzato, in linea con le vigenti disposizioni normative in materia, a salvaguardare la salute dei dipendenti, ad adottare le misure necessarie a contenere la diffusione del contagio, a mettere in sicurezza i luoghi di lavoro e, nello stesso tempo, a garantire la continuità dell'azione amministrativa.

Lo stesso si inserisce nell'ambito del percorso volto a rafforzare gli strumenti di prevenzione e protezione sui luoghi di lavoro.

Con la presente circolare, coordinata con il Segretariato Generale e lo Stato Maggiore della Difesa, si illustrano i punti più significativi del documento, il contesto di riferimento e si forniscono alcune indicazioni di massima in materia di misure organizzative.

2. Nelle premesse del "Protocollo" sono richiamate le disposizioni normative e contrattuali di riferimento, in particolare:

- il CCNL- Funzioni Centrali, triennio 2016-2018, sottoscritto il 12 febbraio 2018, e in particolare l'art. 7, comma 6, lettere k) e o) riguardanti rispettivamente le misure concernenti la salute e la sicurezza sul lavoro e i criteri per l'individuazione di fasce temporali di flessibilità oraria in entrata e in uscita;
- le direttive del Ministro della Pubblica Amministrazione n. 2/2020 (contenente "Indicazioni in materia di contenimento e gestione dell'emergenza epidemologica da COVID-19 nelle pubbliche amministrazioni di cui all'articolo 1, comma 2, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165") e n. 3/2020 (avente ad oggetto "Modalità di svolgimento della prestazione lavorativa nell'evolversi della situazione epidemologica da parte delle pubbliche amministrazioni"), nonché la circolare esplicativa n. 2/2020 anch'essa del Ministro della Pubblica Amministrazione;

- il decreto legge 17 marzo 2020, n. 18, convertito in legge 24 aprile 2020, n. 27 recante “Misure di potenziamento del Servizio sanitario nazionale e di sostegno economico alle famiglie, lavoratori e imprese connesse all’emergenza epidemiologica da COVID-19”;
  - il decreto legge 19 maggio 2020, n. 34 recante “Misure urgenti in materia di salute, sostegno al lavoro e all’economia, nonché di politiche sociali connesse all’emergenza epidemiologica da COVID19” (c.d. “decreto rilancio”), convertito con modificazioni nella legge 17 luglio 2020, n. 77, che ha introdotto l’art. 90 (“Lavoro agile”) e l’art. 263 (“Disposizioni in materia di flessibilità del lavoro pubblico e del lavoro agile”);
  - il Protocollo quadro “Rientro in sicurezza” Ministro per la Pubblica Amministrazione – Organizzazioni sindacali, Protocollo quadro per la prevenzione e la sicurezza dei dipendenti pubblici sui luoghi di lavoro dei dipendenti delle pubbliche amministrazioni in ordine all’emergenza sanitaria da “Covid-19”, nonché la circolare del Dipartimento della Funzione Pubblica in data 24 luglio 2020, n. 3 recante “Indicazioni per il rientro in sicurezza sui luoghi di lavoro dei dipendenti delle pubbliche amministrazioni”;
  - il decreto-legge 30 luglio 2020, n. 83 concernente proroga dello stato di emergenza epidemiologica al 15 ottobre 2020, successivamente convertito, con modificazioni dalla legge 25 settembre 2020, n. 124 recante “Misure urgenti connesse con scadenza della dichiarazione di emergenza epidemiologica da COVID-19 deliberata il 31 gennaio 2020”;
  - il decreto-legge 14 agosto 2020, n. 104, successivamente convertito con modificazioni, dalla legge 13 ottobre 2020, n. 126, recante “Misure urgenti per il sostegno e il rilancio dell’economia”
  - il decreto-legge 7 ottobre 2020, n. 125, recante “Misure urgenti connesse con la proroga della dichiarazione dello stato di emergenza epidemiologica da COVID-19 e per la continuità operativa del sistema di allerta COVID, nonché per l’attuazione della direttiva (UE) 2020/729 del 3 giugno 2020”, con il quale, tra l’altro, è stata prorogata la dichiarazione dello stato di emergenza al 31 gennaio 2021;
  - il decreto ministeriale 19 ottobre del Ministro per la Pubblica Amministrazione recante “specifiche modalità applicative e criteri per garantire la necessaria flessibilità del lavoro pubblico e per lo svolgimento del lavoro in modalità agile”;
  - il decreto-legge 28 ottobre 2020 n. 137 recante “Ulteriori misure urgenti in materia di tutela della salute, sostegno ai lavoratori e alle imprese, giustizia e sicurezza, connesse all’emergenza epidemiologica da COVID-19”.
3. Nel suddetto documento viene sottolineata la necessità, per il periodo dell’emergenza, di promuovere e potenziare le modalità di comunicazione e confronto con le Rappresentanze sindacali al fine di condividere informazioni e azioni volte a contemperare la necessità di tutela del personale e dell’utenza con quella di garantire la piena operatività dei luoghi di lavoro.

A tale riguardo, si rammenta che la materia delle misure concernenti la salute e la sicurezza nei luoghi di lavoro rientra tra quelle oggetto di contrattazione integrativa o di sede, ai sensi dell’articolo 7, lettera k) del CCNL – Funzioni Centrali – 2016-2018, sottoscritto in data 12 febbraio 2018. In ogni sede di contrattazione integrativa locale dovranno, pertanto, essere avviati i tavoli di contrattazione, in linea con le previsioni del Protocollo Nazionale.

Dovrà quindi, essere adottato (qualora non adempiuto) il Protocollo di sede per la definizione delle misure di prevenzione e sicurezza. In quella sede i contenuti del Protocollo Nazionale potranno essere integrati anche con riferimento alle specifiche esigenze e/o alle normative in materia emergenziale di emanazione regionale e/o delle competenti autorità territoriali (Ordinanze Presidenti Regioni, Sindaci, Prefetture, autorità sanitarie, ecc.).

Al fine di rendere compiutamente operativo il Protocollo, in ogni singolo Ente o Comando dovrà essere costituito con immediatezza (qualora non adempiuto) e dovrà essere dato impulso al Comitato Permanente sulle materie oggetto dello stesso, con il coinvolgimento delle OO.SS e delle RR.SS.UU., del Medico competente, del RSPP, del RLS e del RLST.

Ai suddetti Comitati permanenti saranno forniti i dati epidemiologici disponibili riguardanti i singoli Enti, unitamente alle misure precauzionali adottate, esclusivamente ad uso interno dei rispettivi Enti.

4. Il Protocollo, nel rispetto della normativa in vigore, conferma il lavoro agile come una delle modalità ordinarie di lavoro, prevedendo, in ogni caso, che vengano assicurate le “percentuali più elevate possibili di lavoro agile, compatibili con le potenzialità organizzative e con la qualità e l’effettività del servizio erogato”.

Il documento individua, poi, misure organizzative per la gestione della presenza fisica, quali, ad esempio, la revisione degli spazi, le modalità di ingresso e di uscita, le procedure per la gestione dei rapporti con l’utenza.

Con riferimento alla prestazione lavorativa in modalità agile viene ribadito, in particolare che:

- a. destinatario del “lavoro agile”, così come definito dall’art 18, comma 1, della Legge 22 maggio 2017 n. 81, è tutto il personale complessivamente inteso, senza distinzione di categoria d’inquadramento e di tipologia di rapporto di lavoro, che svolga attività compatibili con tale modalità, fermo restando quanto previsto per il personale con qualifica dirigenziale in funzione del proprio ruolo di coordinamento; a questo riguardo, si ritiene importante valorizzare e coinvolgere il personale al fine di implementare e/o potenziare, ove possibile, il lavoro agile quale modalità di lavoro riconoscendo, in merito, il ruolo propulsivo dei datori di lavoro anche nel favorire strategie comunicative e informative/formative per ridurre eventuali problemi di desocializzazione e di complessità nella gestione delle attività lavorative a distanza.

Anche i lavoratori in possesso di professionalità tecniche, che svolgono attività ordinariamente in presenza, appartenenti soprattutto agli enti dell’Area Tecnico/Industriale e Tecnico/Operativa, in coerenza con le norme in vigore, potranno svolgere attività in modalità agile (mediante flessibilità, piani di formazione e aggiornamento, ecc.).

Anche per il personale che svolge l’attività lavorativa in presenza saranno adottate le necessarie soluzioni organizzative per consentire lo svolgimento di attività formative.

- b. Il lavoro agile si svolge ordinariamente in assenza di precisi vincoli di orario e di luogo di lavoro. Il personale che presta lavoro in forma agile, fermo restando le direttive ricevute dal responsabile dell’Unità Organizzativa di appartenenza, è tenuto ad assicurare una fascia di contattabilità giornaliera pari ad almeno tre (3) ore anche non consecutive, in orari concordati con il responsabile di ciascuna U.O., al fine di assicurare le interlocuzioni necessarie all’efficace funzionamento delle strutture ed il coordinamento delle attività quotidianamente svolte. Non sono consentite altre forme di controllo. La scelta del luogo della prestazione lavorativa da parte del dipendente risponde a criteri di ragionevolezza e sicurezza per il lavoratore, considerando l’emergenza sanitaria in atto.
- c. La prestazione lavorativa in modalità agile, da rendersi anche mediante forme organizzative per fasi, cicli e obiettivi, equivale a quella resa presso l’abituale sede di lavoro, anche sotto il profilo disciplinare, e costituisce servizio prestato a tutti gli effetti. Non può essere attribuita, per specifica statuizione normativa, penalizzazione alcuna sotto il profilo professionale, formativo, retributivo e di carriera. Il personale in lavoro agile non matura il compenso straordinario o il recupero orario.

Nell’ambito del protocollo, i principi generali del lavoro agile sono quelli richiamati, in primo luogo, dall’articolo 18 della legge n.81/2017 nonché, a seguire, dal D.M. 19 ottobre 2020

emanato dal Ministro per la Pubblica Amministrazione alla luce del decreto Rilancio e del D.P.C.M. 3 novembre 2020. In particolare si ritiene opportuno sottolineare che:

- ai fini di un efficace impiego del lavoro agile, il datore di lavoro deve aggiornare/implementare la mappatura delle attività eseguibili in modalità agile in relazione alla dimensione organizzativa e funzionale del proprio Ente. All'esito della suddetta ricognizione il datore di lavoro organizza il lavoro dei propri dipendenti applicando il lavoro agile, con le misure semplificate previste dal comma 1, lettera b), dell'articolo 87 del decreto legge 17 marzo 2020, n. 18, convertito in legge 24 aprile 2020, n. 27 (senza, quindi, necessità di accordo individuale), dal citato D.M. del 19 ottobre e, da ultimo, il D.P.C.M. del 3 novembre 2020, almeno al 50% del personale impiegato in attività che possono essere svolte in tale modalità fino al 31 dicembre 2020.
- gli enti, tenendo anche conto dell'evolversi della situazione epidemiologica, devono assicurare in ogni caso le percentuali più elevate possibili di lavoro agile, compatibili con le loro potenzialità organizzative e con la qualità e l'effettività del servizio erogato;
- il lavoratore agile alterna giornate lavorate in presenza e giornate lavorate in remoto, anche al fine di contenere l'inquinamento, il traffico e i costi di viaggio, attraverso una equilibrata flessibilità e comunque alla luce delle prescrizioni sanitarie vigenti e di quanto stabilito dai protocolli di sicurezza;
- deve essere favorita la rotazione del personale tesa ad assicurare nell'arco settimanale o plurisettimanale, un'equilibrata alternanza nello svolgimento dell'attività in presenza, secondo un criterio di pari opportunità di accesso stabilito per tutti i lavoratori preposti ad attività che possano essere svolte in modalità agile, i quali osserveranno il distanziamento interpersonale negli ambienti di lavoro, come previsto dal Protocollo stesso e nei documenti di valutazione dei rischi;
- possono essere individuate ulteriori fasce di flessibilità oraria in entrata e in uscita rispetto a quelle adottate tali da impedire attraverso un maggiore margine temporale gli assembramenti per l'ingresso e l'uscita del personale. Particolare attenzione dovrà essere prestata nei confronti dei pendolari che necessariamente debbono fruire dei mezzi pubblici.

Potrà, pertanto, essere ridefinita con orari differenziati l'articolazione giornaliera e settimanale dell'orario di lavoro. A tale riguardo, si rammenta che "i criteri per l'individuazione di fasce temporali di flessibilità oraria in entrata e in uscita, al fine di conseguire una maggiore conciliazione tra vita lavorativa e vita familiare" sono oggetto di Contrattazione integrativa nazionale o di sede unica, ai sensi dell'art 7, comma 6, lettera o) del CCNL Funzioni Centrali 2016/2018. Anche in questo caso, in ogni sede di contrattazione integrativa locale dovranno, pertanto, essere avviati i tavoli di contrattazione.

5. Il Protocollo pone particolare attenzione ai lavoratori fragili individuati dall'articolo 26, comma 1-bis del decreto-legge 14 agosto 2020, n. 104, convertito con modificazioni, dalla legge 13 ottobre 2020, n. 126 (comma che introduce il comma 2-bis nell'art. 26 del decreto legge n. 18/2020, come convertito), che dovranno "svolgere di norma la prestazione lavorativa in modalità agile". Con riguardo ai lavoratori fragili viene evidenziato che nei confronti degli stessi la prestazione lavorativa in modalità agile viene prioritariamente riconosciuta in maniera continuativa. I suddetti lavoratori potranno essere adibiti a diversa mansione ricompresa nella medesima categoria o area di inquadramento e nei loro confronti potranno essere svolte specifiche attività di formazione professionale anche da remoto (nel rispetto del profilo professionale assegnato).
6. Viene posta particolare attenzione anche nei confronti dei genitori di figli conviventi minori di anni sedici che, ai sensi dell'articolo 21 bis del citato decreto-legge, come integrato dall'articolo 22 del decreto-legge 28 ottobre 2020, n. 137, possono svolgere la prestazione di lavoro in modalità agile per tutto o parte del periodo della quarantena a seguito di contatto verificatosi all'interno del plesso

scolastico, nell'ambito di attività sportive o in strutture regolarmente frequentate per seguire lezioni musicali o linguistiche, ovvero in caso di sospensione dell'attività didattica in presenza del figlio convivente di età minore di sedici anni.

Ad eccezione, pertanto delle seguenti categorie per le quali l'avviamento al lavoro agile è prescritto da specifiche norme:

- lavoratori fragili;
- dipendenti disabili nelle condizioni di cui all'art. 3, comma 3 della legge n. 104/1992 o che abbiano nel proprio nucleo familiare una persona con disabilità di cui all'art. 3, comma 3 della legge n. 104/1992,
- dipendenti immunodepressi e familiari conviventi delle persone immunodepresse (come previsto dall'art. 39, commi 1 e 2 bis del decreto legge n. 27/2020, convertito con modifiche dalla legge n. 27/2020)
- dipendenti di cui all'articolo 21-bis del decreto legge n. 104/2020

il responsabile dell'U.O. a cui compete l'organizzazione del proprio ufficio, nel decidere quali dipendenti debbano prestare la loro attività in maniera agile, si ispira a criteri quali, ad esempio:

- le condizioni di salute del dipendente e dei componenti del nucleo familiare di questi;
- la presenza nel medesimo nucleo di figli minori di quattordici anni;
- la tutela delle lavoratrici nei tre anni successivi alla conclusione del periodo di congedo di maternità;
- la distanza tra la zona di residenza o di domicilio e la sede di lavoro;
- il numero e la tipologia dei mezzi di trasporto utilizzati e dei relativi tempi di percorrenza.

7. Sono indicate le prescrizioni da seguire in materia di igienizzazione e sanificazione degli ambienti.

A tale riguardo, l'amministrazione garantisce quotidianamente la pulizia e l'igiene accurata degli ambienti lavorativi, delle postazioni individuali di lavoro, dei servizi igienici, degli spazi comuni e degli impianti, prevedendo frequenti interventi sia sugli spazi di fruizione condivisa che sulle dotazioni strumentali (a titolo esemplificativo: la sanificazione periodica di tastiere, schermi touch, mouse, pulsantiere degli ascensori e dei distributori automatici). Programma altresì la sanificazione routinaria dei suddetti luoghi, nonché la pulizia dei filtri degli impianti di aerazione e condizionamento /climatizzazione.

Il Protocollo contiene, infine, l'indicazione delle specifiche misure da adottare in caso di sintomi sviluppati da dipendenti in servizio e degli obblighi da osservare da parte del personale in caso di presenza di febbre oltre i 37,5°C o altri sintomi influenzali, nonché le regole da seguire per il rientro in servizio al termine del periodo trascorso in isolamento/quarantena/permanenza domiciliare fiduciaria.

8. Con l'occasione si ritiene utile, con riferimento alle misure organizzative, fornire, a titolo meramente esemplificativo, alcune indicazioni di massima, ferma restando l'autonomia decisionale in materia dei datori di lavoro:

- dovrà essere avviata la ricognizione delle attività eseguibili da remoto (qualora non già adempiuto);
- all'esito della suddetta ricognizione, dovrà essere ammesso al lavoro agile, con le modalità semplificate che non prevedono la stipula dell'accordo, almeno il 50% del personale impiegato in attività che possono essere svolte in tale modalità. A tale riguardo si evidenzia che le disposizioni in materia stabiliscono che le Amministrazioni debbano assicurare, in ogni caso, le percentuali più elevate possibili di lavoro agile. Il personale potrà, ad esempio, essere collocato

in lavoro agile per 3 o 4 giorni nell'arco della settimana lavorativa, con criteri di alternanza con il lavoro in presenza (che potrà, pertanto, essere limitato a 1 o 2 giorni la settimana); nei giorni in presenza la prestazione di sei ore potrà essere ritenuta preferibile;

- le prestazioni lavorative svolte da remoto potranno avere ad oggetto sia attività progettuali specificamente individuate, sia le attività ordinariamente svolte dal lavoratore;
  - potrà essere ammesso al lavoro agile, in coerenza con le norme in vigore, anche il personale con professionalità tecnica, che svolge attività ordinariamente in presenza, mediante flessibilità, piani di formazione e aggiornamento;
  - i lavoratori fragili - soggetti in possesso di certificazione rilasciata dai competenti organi medico-legali, tra i quali il medico competente, attestante una condizione di rischio derivante da immunodepressione o da esiti di patologie oncologiche o dallo svolgimento di relative terapie salvavita, ivi inclusi i lavoratori in possesso del riconoscimento di disabilità con condizione di gravità, ai sensi dell'articolo 3, comma 3, della legge n. 104/1992 - dovranno svolgere continuativamente la prestazione lavorativa in modalità agile, ferma restando la possibilità di adibire il lavoratore a mansioni diverse purché nell'ambito della medesima area di inquadramento o disporre specifiche attività di formazione a distanza;
  - il lavoro in modalità agile potrà essere disposto per l'intero periodo o parte di esso, ai sensi dell'articolo 21 bis del decreto legge 14 agosto 2020, n. 104, convertito con modificazioni dalla legge 13 ottobre 2020, n. 126, come integrato dall'articolo 22 del decreto legge 28 ottobre 2020, n. 137, nei confronti del lavoratore genitore di figlio convivente minore di sedici anni in quarantena obbligatoria disposta dall'autorità sanitaria, a seguito di contatto verificatosi all'interno del plesso scolastico, nell'ambito di attività sportive o in strutture frequentate per seguire lezioni musicali o linguistiche, ovvero in caso di sospensione dell'attività didattica in presenza di figlio di età minore di sedici anni;
  - il datore di lavoro potrà, infine, disporre il lavoro agile a fronte di ordinanze di autorità amministrative locali che disponessero, per periodi determinati, la chiusura di parti del territorio o restrizioni della circolazione/mobilità.
9. Gli Enti in indirizzo sono invitati a provvedere alla trasmissione della presente nota agli Enti dipendenti, per la capillare diffusione e per la scrupolosa osservanza delle disposizioni del Protocollo e di quelle in essa contenute. Entrambi i documenti sono consultabili anche sul sito [www.persociv.difesa.it](http://www.persociv.difesa.it) di questa Direzione Generale.

IL DIRETTORE GENERALE  
Dott.ssa Gabriella MONTEMAGNO